

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang terjadi di penjuru dunia pada saat ini menyebabkan persaingan di bidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatnya persaingan antar perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru dengan menggunakan konsep-konsep manajemen yang tepat di dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, yaitu menjadi yang terbaik, mendapat keuntungan yang maksimal, dan perusahaan semakin berkembang.

Ketika suatu perusahaan atau organisasi mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting, dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan kepemimpinan, dimana harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya

kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi.

Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka gaya kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan, dan sebagainya. Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah karyawan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Faktor manusia merupakan faktor yang dominan dalam kegiatan organisasi maka diperlukan upaya peningkatan dan pembinaan tenaga kerja dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan dukungan sepenuhnya dari seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia guna mengelola sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara tepat, dengan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi perlu meningkatkan dan memelihara mutu sumber daya

manusia sebaik-baiknya dengan kualitas karyawan yang baik diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2003: 10)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari pengertian diatas tampak bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan organisasi tanpa mengabaikan keefektifan dan keefisienan personalianya. Baik buruknya manajemen organisasi atau perusahaan tergantung pada baik dan buruknya kepemimpinan seseorang, sedangkan naik dan buruknya kepemimpinan tersebut tergantung pada baik dan buruknya hubungan dengan karyawannya yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Menurut Yukl (2005: 3)

Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat stuktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan dalam kelompok atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2003: 13)

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung yang pada awalnya, Perpustakaan yang berlokasi di Jl. Wolter Mongonsidi No. 107 Bandar Lampung ini disebut Perpustakaan Wilayah Dapertemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang merupakan Unit Pelaksana Tekhnis (UPT) Pusat Pembinaan Depdikbud.

Dengan terbitnya Keppres RI No. 11 tahun 1989 tentang perpustakaan, perpustakaan Wilayah berubah nomenklatur menjadi mengoptimalkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencerdaskan bangsa, maka terbit Kepres RI No. 50 tahun 1997 tentang Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung (Eselon III) menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Lampung (Eselon II). Kemudian dengan berlakunya Otonomi Daerah, kelembagaan Perpustakaan Nasional Provinsi Lampung berubah menjadi Perpustakaan Daerah Lampung yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Pendidikan Provinsi Lampung sesuai dengan Keputusan Gubernur No. 3 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Dengan disahkannya PP No. 41 tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah maka ditindak lanjuti oleh Gubernur Lampung dengan Keputusan Gubernur No. 10 tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Teknis Daerah Provinsi Lampung, tanggal 12 Desember 2007 ditetapkan bahwa UPTD Perpustakaan Daerah dan Kantor Arsip daerah digabung menjadi satu dengan nomenklatur Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung (BPAD).

Jenis layanan yang diberikan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung adalah:

1. Layanan Anggota atau Informasi
2. Layanan Pembaca (Ruang Umum, Ruang Anak, Ruang Berkala, Ruang Deposit)
3. Layanan Sirkulasi (Ruang Umum dan Ruang Anggota)
4. Penelusuran Informasi atau Referensi
5. Layanan Audio Visual
6. Layanan Perpustakaan Keliling
7. Layanan Terpusat Perpustakaan Sekolah (LTPS)
8. Layanan Bercerita Kepada Anak (*Story Telling*)

Untuk dapat memenuhi jenis layanan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung membutuhkan jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai perlu dimiliki oleh setiap organisasi. Demikian halnya dengan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung, untuk dapat melaksanakan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Adapun jumlah karyawan Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012

GOLONGAN RUANG	ESELON				NON ESELON		JUMLAH
	I	II	III	IV	TENAGA FUNGSIONAL	STAF	
GOLONGAN IV/d	-	1	-	-	-	-	1
GOLONGAN IV/c	-	-	-	-	1	-	1
GOLONGAN IV/b	-	-	3	-	1	-	4
GOLONGAN IV/a	-	-	2	3	-	1	6
GOLONGAN III/d	-	-	-	8	4	4	16
GOLONGAN III/c	-	-	-	-	8	19	27
GOLONGAN III/b	-	-	-	-	1	26	27
GOLONGAN III/a	-	-	-	-	-	12	12
GOLONGAN II/d	-	-	-	-	-	4	4
GOLONGAN II/c	-	-	-	-	-	3	3
GOLONGAN II/b	-	-	-	-	-	4	4
GOLONGAN II/a	-	-	-	-	-	8	8
GOLONGAN I/b	-	-	-	-	-	2	2
TENAGA HONORER	-	-	-	-	-	7	7
TOTAL	0	1	5	11	15	90	122

Sumber: Badan Kepegawaian Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung Per Desember Tahun 2012

Kepemimpinan pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung dipimpin oleh Kepala Badan yang memiliki jabatan sebagai Eselon II, yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai Kepala Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung yaitu mencerdaskan bangsa dan dapat melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna, melakukan kerjasama dan koordinasi di bidang kepegawaian, pendidikan dan dengan instansi pemerintah serta organisasi lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi pengaruh kepemimpinan sangat berperan terhadap kinerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena kinerja karyawan yang tidak

efektif akan mengakibatkan organisasi mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Apabila kinerja karyawan berkualitas maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya kerjanya maka perlu diadakan penilaian kinerja. Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja yaitu mendorong atau menolong para pemimpin untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Beberapa masalah nyata dari system penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan: kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistisnya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2003: 93)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Setiap pemimpin menginginkan kinerja yang baik dari para karyawannya karena tujuan perusahaan atau organisasi akan mudah tercapai. Semakin besar hasil yang diperoleh dan meningkatnya mutu kerja yang dilakukan, maka dapat dikatakan terjadi peningkatan kinerja. Begitu pula pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja merupakan kemampuan kerja, suatu prestasi yang diperlihatkan dan dicapai, karena kinerja berkaitan erat dengan pencapaian tujuan maka organisasi perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Sesungguhnya semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan adalah melalui tingkat absensi. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

Rumus tingkat absensi karyawan adalah:

$$\text{Tingkat Absensi} : \frac{\text{Jumlah Absen}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Tingkat absensi karyawan Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung tahun 2012 dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan Pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung Pada Tahun 2012

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
JANUARI	123	20	32	1.3
FEBRUARI	123	21	27	1.04
MARET	123	21	15	0.58
APRIL	123	20	12	0.48
MEI	123	22	23	0.84
JUNI	123	21	37	1.43
JULI	123	22	20	0.73
AGUSTUS	123	19	34	1.45
SEPTEMBER	123	20	22	0.81
OKTOBER	123	22	24	0.93
NOVEMBER	122	21	30	1.17
DESEMBER	122	19	34	1.46
Σ RATA-RATA			25.84	1.02

Sumber : Badan Kepegawaian Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Provinsi Lampung (2012)

Dari Tabel. 2 diatas terlihat bahwa tingkat absensi tertinggi berada pada bulan Desember yaitu sebesar 1.46%. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang mengacu dan mengikuti peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah pusat Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung mengikuti dan menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menjelaskan tentang disiplin kerja Pegawai Negri Sipil.

Faktor lain yang dapat dilihat untuk mencapai keberhasilan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dan juga untuk mengetahui kinerja karyawan adalah melalui target realisasi kegiatan yang dicapai. Pada Tabel 3 berikut akan memperlihatkan realisasi target pelayanan pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung.

Tabel 3. Target dan realisasi pelayanan yang diberikan oleh Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012.

NO	KEGIATAN	TARGET	REALISASI	TINGKAT PENCAPAIAN (%)
1	PENGUNJUNG	35.000	34.178	97.65
2	BUKU DIBACA	70.000	67.842	97.61
3	ANGGOTA	2.000	1.500	75.00
4	BUKU DIPINJAM	10.000	10.784	107.84
JUMLAH		117.000	114.304	97.69

Sumber : Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung (2012).

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian realisasi kegiatan pelayanan pada tahun 2012 yaitu mencapai sebesar 97,69% yang diberikan karyawan pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung masih bersifat fluktuasi. Pada kegiatan pelayanan ini menunjukkan jumlah pengunjung, buku dibaca, dan anggota yang belum mencapai target yang ditentukan, dan hanya target buku yang dipinjam saja yang sudah melampaui target yang ditentukan, tetapi hal itu tidak dapat mengindikasikan kinerja karyawan yang baik, karena indikator prestasi kerja yang baik adalah pelaksanaan dari pekerjaan yang hasilnya dapat dilihat dari tingginya kinerja pegawai. Hal ini menjadi indikasi kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung yang belum berhasil.

Dapat dikatakan hubungan pimpinan dengan pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan merupakan hubungan antara manusia atau individu yang ada dalam organisasi tersebut untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan. Selain itu juga tercipta komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, sesama pimpinan, dan sesama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Terciptanya hubungan antara pimpinan dan pegawai yang baik dalam organisasi maka akan membangkitkan motivasi para pegawai atau karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara maksimal ke arah peningkatan kinerja.

Hubungan antara pemimpin dan pegawai merupakan bagian dari komunikasi yang menitik beratkan komunikasi dalam organisasi, baik bersifat formal maupun informal sehingga terjadi interaksi antara mereka. Dengan adanya interaksi maka memberi kepuasan hati pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan mendorong terwujudnya organisasi. Pada Badan Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung hubungan pemimpin dengan pegawai masih bersifat formal yang berdasarkan tingkatan jabatan sehingga dapat menghambat proses interaksi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hubungan antara manusia akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, menghormati, toleransi, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota organisasi.

Salah satu upaya peningkatan hubungan pimpinan dan karyawan adalah dengan cara mengadakan kegiatan diluar waktu jam kerja seperti rekreasi, olahraga, dan halal bihalal. Frekuensi pelaksanaan kegiatan peningkatan hubungan pimpinan dan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Frekuensi pelaksanaan kegiatan peningkatan hubungan pimpinan dan karyawan pada Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung.

NO	KEGIATAN	FREKUENSI PELAKSANAAN		
		2010	2011	2012
1	REKREASI	3	1	1
2	OLAHRAGA	49	48	45
3	HALAL BIHALAL	1	1	1

Sumber :Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung (2012).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan pimpinan dan karyawan mengalami penurunan dalam pelaksanaanya. Padahal kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang positif, yang dapat meningkatkan dan menciptakan keakraban antara pimpinan dan karyawan.

Kinerja yang baik merupakan langkah-langkah terciptanya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan usaha meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting yang harus mendapatkan perhatian dari pimpinan agar terciptanya suasana kerja yang serasi dan harmonis untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Penerapan hubungan dalam organisasi yang belum dilaksanakan dengan baik dapat menimbulkan berbagai masalah kepegawaian sebagai berikut :

1. Pegawai tidak mengetahui dengan jelas target dari kegiatan organisasi
2. Menonjolnya hubungan pribadi dalam rangka hubungan kerja sebagai akibat komunikasi yang tidak berjalan baik.

3. Kurang diterapkannya pengalaman dan penghargaan terhadap masa kerja dalam organisasi, akibatnya sulit didapat karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik.

Kegagalan yang paling mencolok dari sistem penilaian kinerja adalah karena sistem yang sangat sederhana tidak mementingkan pekerjaan dan budaya kerja. Seharusnya, penilaian kinerja dikaitkan dengan budaya kerja sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan budaya kerjanya. Sistem penilaian kinerja dapat membantu menemukan dan merumuskan aspek-aspek penting dari budaya dengan spesifikasi perilaku dan kompetensi yang diperlihatkan untuk menyumbang keberhasilan organisasi, unit, kelompok, atau posisi.

Mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga peneliti menduga karyawan mampu meningkatkan kinerja secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PERPUSTAKAAN, ARSIP DAN DOKUMENTASI DAERAH PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dugaan-dugaan yang dipaparkan pada latar belakang, maka penelitian dilakukan untuk membuktikan secara ilmiah hubungan antara kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perumusan masalah dalam hal ini adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan laporan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya untuk:

1. Kegunaan Akademis

Dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih melengkapi ke arah hasil penelitian yang lebih baik.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Provinsi Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan.